

# JUSTIÇA & CIDADANIA

ISSN 1807-779X  
171807771030  
Edição 190 - Junho de 2016  
R\$ 16,90

MINISTRO LUIS FELIPE SALOMÃO

**UM ANO DA LEI DE MEDIAÇÃO  
"DEMOCRATIZAÇÃO DO  
ACESSO À JUSTIÇA"**

EDITORIAL: Exemplos que marcam



# Mediação na Justiça do Trabalho

## Buscando identidade

### Experiências dos Centros Integrados de Conciliação da 15ª Região

Ana Cláudia Torres Vianna

Juíza do Trabalho Responsável pelo Centro Integrado de Conciliação de Primeiro Grau de Campinas

Há muita expectativa com o instituto da mediação no Brasil. Ela foi disciplinada pela lei 13.140, de 16 de junho de 2015, e colocada em situação de evidência com o advento do novo Código de Processo Civil. A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já normatizava a mediação e, com suporte nela, muitos Tribunais do Trabalho constituíram os seus centros e núcleos especializados, muito embora a referida resolução não fosse específica sobre a Justiça do Trabalho.

O assunto ganhou novos contornos com a revisão recente da mencionada resolução 125 do CNJ, onde foi ressaltado no artigo 18-B que a Justiça do Trabalho teria um regramento específico e, para tanto, há uma comissão constituída para estudos sobre isso no CNJ.

Por que o instituto da mediação tem gerado discussões tão acaloradas e apaixonadas entre os Juízes do Trabalho?

Talvez a dificuldade venha da compreensão da diferença entre os institutos da mediação e da conciliação. A primeira atua muito mais no campo do diálogo e a segunda com a formulação de propostas para as partes.

A mediação utiliza suas técnicas para fazer com que as partes consigam conversar e construir uma solução para a lide, por vontade própria, exigindo mais tempo e paciência por parte do terceiro. A conciliação é mais dinâmica e o caminho mais direto, não necessariamente encontrado pelas partes, sendo

mais ágil e compatível com a dinâmica das nossas audiências.

Recomendo o artigo do colega Rogério Neiva publicado em Consultor jurídico, que concluiu:

[...] Assim, a diferença entre conciliação e mediação é dada pelo critério relacionado ao nível de atuação do terceiro neutro que atua para buscar a autocomposição. Fazendo propostas, estamos diante de conciliação. Se não faz propostas e somente procura estimular o diálogo, trata-se de mediação (NEIVA, 2015).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com suporte na Resolução Administrativa 12/2014, além da sede, mantém em funcionamento oito Centros Integrados de Conciliação (CICs) nas regionais, com resultados estatísticos impressionantes, comprovando que a prática pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável, sendo assim importante ferramenta para a gestão.

Empresas, empregados, advogados têm contribuído para que os Centros alcancem seus objetivos. O Centro Integrado de 2º Grau foi agraciado com a premiação no CNJ no CONCILIAR É LEGAL. Conforme notícia publicada no site do CNJ (<http://www.cnj.jus.br/f7nj>), “o Tribunal realizou 1.952 audiências de conciliação em 2015, primeiro ano do programa. Desse total, foram fechados 1.153 acordos, gerando uma movimentação financeira da ordem de R\$ 115,6 milhões. Em 2016, até o final de abril, já

Foto: Arquivo pessoal



foram realizadas 1.119 audiências, nas quais foram fechados 532 acordos, com um fluxo financeiro de R\$ 60,3 milhões”.

A exposição de motivos da Resolução Administrativa 12/2014 do TRT-15, transcrita a seguir, norteia as atividades dos Centros Integrados de Conciliação, visando não somente conciliar processos, mas acolher os litigantes para que, através do diálogo, alcancem a solução para os seus conflitos, com absoluto respeito à dignidade do trabalhador e com a compreensão das dificuldades dos empregadores:

[...]CONSIDERANDO a Resolução nº 125 de 29/11/2010 do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política Nacional de Tratamento dos Conflitos de Interesses, visando a democratizar o direito à solução dos conflitos por meios adequados a sua natureza e peculiaridade; CONSIDERANDO a possibilidade de transformação da convicção social, passando da judicialização do conflito – a substituição da vontade das partes pela vontade do magistrado – a uma solução adequada e ajustada, observada tecnicamente, levando em conta peculiaridades e especificidades dos envolvidos nos conflitos e com sua atuação direta na solução da questão;

CONSIDERANDO que a conciliação é princípio e característica do sistema de leis trabalhistas, sendo um dos meios mais rápidos e eficazes na solução das demandas judicializadas;

CONSIDERANDO o objetivo essencial da construção de um acordo, qual seja, por fim não apenas à lide, mas por fim ao conflito, respeitando-se os direitos fundamentais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal de 1988), com significativa utilidade social, de forma que a solução deva primar pela satisfação máxima o quanto possível de todos os participantes, para se verem com a sensação de problema resolvido, com mínima ou sem nenhuma perda.

CONSIDERANDO os princípios protetores do trabalhador imanescentes do conjunto de leis, de forma ampla, assegurados pelo artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO os princípios e valores éticos, morais, profissionais, amparados na boa gestão, transparência, solidariedade, responsabilidade e liberdade social, segurança operacional e democracia participativa, assegurando a todos o direito à solução dos conflitos, com acesso qualificado à justiça - acesso à ordem jurídica justa -, e a disseminação da cultura da pacificação social por meio da descentralização das estruturas judiciárias, da adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores, bem como da estruturação e acompanhamento estatístico específico; CONSIDERANDO a alta movimentação processual em trâmite em todas as unidades de primeiro e segundo graus deste Regional e a necessidade de aplicação do tratamento adequado a observar o princípio da razoável duração do processo (inciso

LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal de 1988);  
CONSIDERANDO a intenção de regular uniformemente os setores de conciliação, respeitando-se a flexibilidade para ajustar-se a situações peculiares, observando-se as diversas realidades dentro da área de jurisdição deste Tribunal;  
CONSIDERANDO o Provimento GP Nº 02/2013 deste Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que criou os Núcleos de Gestão de Processo e de Execução e a necessidade de trabalho intimamente ligado;  
CONSIDERANDO a Portaria GP Nº 20/2011, que criou o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;  
CONSIDERANDO decidido pelo Egrégio Órgão Especial em Sessão Administrativa realizada em 18 de setembro de 2014, nos autos do Processo Administrativo nº 0000220-30.2013.5.15.0897 PA (TRT-15, 2014).

Pois bem, o que se pratica nos Centros Integrados de Conciliação vinculados ao TRT-15 é a **mediação qualificada**, realizada por servidores da ativa ou aposentados e, ainda, Juízes aposentados, todos com a devida capacitação. Eles têm se sentido motivados e desempenhado a função com muita alegria e disposição, com inúmeros elogios na ouvidoria e atas de correição.

“Posso assegurar, após realizar mais de 2.000 audiências nessa modalidade, que as partes não valorizam a questão da confidencialidade, pois quando solicitam a minha presença nas mesas de mediação, elas querem me contar e repetir os relatos feitos ao mediador. Eu aplico a técnica da escuta ativa, vejo o prognóstico processual e estudo caminhos com a partes, seja através da conciliação, seja com a tramitação do processo.”

Caso a conciliação não seja alcançada, imediatamente o processo é submetido à decisão judicial para prosseguimento, com a ciência das partes.

Existe diferença entre a mediação nas outras Justiças e a que está sendo praticada na Justiça do Trabalho, especialmente nos conhecidos CICs do TRT-15? A experiência tem demonstrado que sim, pois as técnicas da mediação são aplicadas pelos servidores para alcançar a conciliação, com acompanhamento intensivo do magistrado, que intervém sempre que solicitado pelas partes.

Parece claro que praticamos de fato conciliação emprestando as técnicas da mediação. É possível a convivência harmônica entre dois institutos? Parece que sim. Até um determinado momento o diálogo é estimulado para que a solução seja encontrada pelas partes, porém, se isso não for possível, o segundo momento é de atuação específica do magistrado, tramitando processos, especialmente a liberação de valores incontroversos. E aqui testemunho: **o que mais se faz nos CICs do TRT-15 é a confecção de guias de retirada e alvarás.**

Que risco há na mediação se a vontade das partes é respeitada e elas são empoderadas? Os mediadores explicam ao trabalhador todo o panorama processual e seu prognóstico, com os possíveis passos seguintes do processo. Caso a reclamada seja insolvente ou quase insolvente, essa circunstância também é informada ao trabalhador. Os empresários também têm a oportunidade de expor as suas dificuldades e, com a ajuda dos Centros de Conciliação, estudar formas de quitação de seu passivo trabalhista.

Essa parece ser a nossa identidade, nosso DNA, e nesse aspecto acaba perdendo relevância a diferença conceitual entre os dois institutos porque usamos algumas técnicas da mediação dentro da conciliação. Os servidores e Juízes aposentados podem dar para as partes aquilo que nós, Juízes do Trabalho, temos em escassez: tempo e acolhimento.

Para muitos jurisdicionados, a atenção é muito mais importante que o aspecto financeiro do conflito. As pessoas são acolhidas, podem expor os seus sentimentos num ambiente agradável, com café, bolachas, chocolate, suco e tem informação sobre o seu processo. Ao ser bem recebida, quando pensava que encontraria um ambiente hostil, a parte revela aos mediadores o que é importante naquele caso. E se o acordo não sai não é um problema, pois isso não é o mais relevante, afinal o objetivo também será alcançado com o trato do processo.

Diriam as vozes contrárias que o processo do trabalho é incompatível com a mediação, já que um dos princípios desta é a confidencialidade. De fato, em alguns aspectos, quando as questões são

sentimentais, pode parecer que o mediador deveria guardar confidencialidade, mas isso não se aplica às questões procedimentais. Se o mediador ouvir uma confissão de fraude, não haveria problemas que esse relato fosse feito ao Juiz, após frustrada a conciliação.

Posso assegurar, após realizar mais de 2.000 audiências nessa modalidade, que as partes não valorizam a questão da confidencialidade, pois quando solicitam a minha presença nas mesas de mediação, elas querem me contar e repetir os relatos feitos ao mediador. Eu aplico a técnica da escuta ativa, vejo o prognóstico processual e estudo caminhos com a partes, seja através da conciliação, seja com a tramitação do processo.

Sobre a questão do desequilíbrio entre as relações, a Colega Daniela Rezende Borges, responsável pelo CIC de São José do Rio Preto, como conclusão do trabalho proposto no Curso de Formação de Mediadores, assim expõe:

[...] O fato de uma das partes envolvidas no procedimento da mediação ser, em tese, hipossuficiente, não inviabiliza, a meu ver o instituto. Há toda uma legislação de respaldo (direito material) a resguardar a parte mais frágil da relação; e tal legislação deverá ser respeitada. A mediação não importará em “precarização” de direitos. Se a desigualdade entre as partes fosse óbice à mediação, também o seria à interposição de qualquer ação judicial. E não é o que ocorre. Partes, em situação de desigualdade (econômica, social etc.) litigam, via Poder Judiciário, a todo momento; também podem submeter-se à mediação. Nesse caso, o mediador deve assumir postura análoga à do juiz, com imparcialidade e tratamento isonômico das partes, fomentando uma perspectiva construtivista do diálogo, como mecanismo apto para responsabilização compartilhada dos envolvidos no conflito, de maneira a permitir que satisfaça os envolvidos integralmente. Há que se lembrar também, que mesmo na mediação, ambos os envolvidos podem se valer da assistência de advogados, os quais deixam de atuar como defensores e passam a atuar como assessores.[...]

Logo, parece que o caminho está aberto para a implantação e sedimentação da mediação no processo do trabalho. Com o passar dos anos, muitas atividades burocráticas dos servidores serão eliminadas em razão do Processo Judicial Eletrônico (PJE) e é preciso se preocupar em destinar toda essa gama de profissionais capacitados para trabalhar com esse método de resolução de conflitos. Ele permite também um tratamento mais humanizado, célere e adequado do processo além de possibilitar sua visão como um todo, permitindo

encaminhamentos, ainda que a conciliação tenha se mostrado infrutífera.

O Tribunal do Trabalho da 15ª Região, através da Escola Judicial, já formou três turmas de mediadores, que têm auxiliado na expansão dessa modalidade de audiências em suas regiões.

Os advogados, parceiros nessa prática, têm engrossado as filas de solicitações de audiências, encaminhando aos CICs as mais diversas demandas, desde listas de processos que as empresas pretendem conciliar até casos de trabalhadores que têm preferências legais e execuções coletivas.

Sobre a mediação, abordo algumas citações sobre o instituto em estudo, exaradas na Revista do Advogado nº 123 de agosto de 2014, cuja matéria abordada fora Mediação e Conciliação:

No contexto da cultura hiperindividualista, característica marcante da sociedade ocidental contemporânea, a escolha de uma forma de resolução de conflitos fundamentada no exercício do diálogo é um desafio cotidiano para homens e mulheres de todas as faixas etárias: crianças, adultos e idosos.

.....  
Nesse sentido, o trabalho da mediação tem como ponto de partida o reconhecimento do valor social de todos aqueles envolvidos em determinado conflito. Importante ter claro que, devido ao fato de vivermos em uma verdadeira sociedade de indivíduos (no sentido antropológico do termo), o exercício do diálogo, da compreensão de uma lógica de existir diversa da nossa não é uma tarefa que estamos habituados. Portanto, exige de todo aquele que dedique ao trabalho de mediação uma atitude de introspecção sensibilidade capaz de perceber a melhor forma de expressar o seu reconhecimento por todos aqueles envolvidos no conflito. Essa atitude inicial o mediador favorece a criação de um ambiente dialógico. Único espaço possível para que se possa estabelecer um processo de reconhecimento mútuo das pessoas que participam do conflito. (Guilherme Assis de Almeida in “Mediação e Reconhecimento da Pessoa”, pg. 19).

A retomada abrangente dos mecanismos consensuais de resolução de controvérsias, em especial da conciliação e da mediação, somente ocorreu em 2010, com a Resolução 125/2010 do CNJ que instituiu a política judiciária nacional de tratamento adequado os conflitos de interesses.

Após a efetiva e correta implementação da resolução 125, teremos a atualização do conceito de acesso à Justiça, tornando-o não mais mero acesso aos órgãos judiciários e sim acesso à ordem jurídica justa. Não será mais apropriado referir-se à mediação e à conciliação como mecanismos alternativos à solução sentencial, devendo ser considerados como meios



adequados de resolução de controvérsias. O objetivo da resolução não é o de resolver a crise de desempenho da Justiça, de reduzir o monumental acervo de processos do Judiciário pátrio, de mais de 92 milhões, e sim dar tratamento adequado aos conflitos de interesses....

Um outro importante objetivo da resolução 125 é a transformação da sociedade brasileira com o pre-vailecimento da cultura a pacificação, em vez da hoje dominante da sentença. Essa transformação somente se obterá com a mudança de mentalidade dos profissionais do Direito e também dos próprios jurisdicionados, que veem na solução adjudicada pela autoridade estatal a forma mais nobre e adequada de solução de controvérsias, quando a solução amigável pode propiciar aos conflitantes uma solução mais cé-lere, barata, exequível e acima de tudo, mais demo-crática, porque nascida do diálogo e do entendimento entre as próprias partes. (Kazuo Watanabe in “Mediação como Política Pública Social e Judiciário”).

Nesse momento de tantas dúvidas sobre o instituto da mediação, pode parecer um pouco ousado falar em **mediação pré-processual**. Talvez seja mesmo, e as críticas dos Colegas em nossa lista de debates têm evidenciado que o assunto merece uma reflexão maior. No entanto, ainda que para efeitos meramente didáticos ou doutrinários, o tema precisa ser enfrentado pela Justiça do Trabalho uma vez que os jurisdicionados trarão essa demanda após entrarem em contato com esse mecanismo na Justiça Comum.

O tema foi debatido durante o Curso de Formação de Mediadores e a Colega Vanessa, em seu relatório sobre a atividade, faz as seguintes ponderações:

[...] Com efeito, quando se trata de mediação pré-processual, o estudo refere-se à mediação que ocorre antes da existência de um processo formal, porém dentro do âmbito do judiciário. Assim, não se pode confundir a ideia de pré-processual com o conceito de extrajudicial. Portanto, a mediação ora em estudo sempre será uma mediação judicial, ainda que pré-processual, de maneira que sempre haverá o controle pelo judiciário.

A mera definição dos conceitos acima já tem o con-dão de refutar um preconceito inicial de muitos, no sentido de acharem que a mediação pré-processual seria realizada sem o controle do judiciário. Fixadas as premissas acima, passo à análise da questão pro-priamente proposta. Entendo que as vantagens da aplicação do instituto em comento no processo la-borral seriam inicialmente a celeridade da solução do conflito, eis que a parte não teria que esperar para seu processo entrar em uma pauta regular de audiências,

mas sim seria direcionado a uma pauta apenas de tentativa de mediações e conciliações, pauta esta bem mais simples e rápida, situação que atenderia a um princípio básico laboral que é a simplicidade. Outrossim, a realização de pautas exclusivas de ten-tativas de mediação minimizaria o custo do processo para as partes, eis que seus defensores não precisa-riam vir à audiência munidos de peças de defesas e petições iniciais complexas e extensas, mas sim com-pareceriam com a ideia de assessorar a parte na nego-ciação. Seria um novo papel do advogado na audiên-cia, não na ideia tradicional de combate, mas sim de assessoramento para uma solução negociada. A redu-ção do custo com a elaboração da contestação e pro-dução de documentos e provas até mesmo propicia-ria a sobra de mais recursos para serem oferecidos ao trabalhador, o que é muito importante, em especial no cenário de crise pela qual o Brasil está passando. Cumpre citar também a ideia de celeridade na reso-lução da demanda e o empoderamento dado à parte, sendo que, na mediação, os próprios litigantes pas-sam a ser os juízes de suas causas, já que o mediador tem o papel de apenas ajudá-los, para que eles mes-mos encontrem a solução para seus problemas. Isto acarreta um respeito maior das partes pela decisão do caso e, por conseguinte, uma maior probabilidade do cumprimento do acordado. Ademais, o acordo alcan-ça de forma eficaz a pacificação social, sendo este um dos grandes desideratos do judiciário.

Por fim, destaco que, se a Justiça do Trabalho absor-ver esta demanda social, ela protegerá até mesmo a sua competência, eis que, atualmente, com a impos-sibilidade de mediação pré-processual no âmbito da Justiça Laboral, as partes estão procurando os Cen-tros de Conciliação da Justiça Comum para mediação de seus problemas.

Como desvantagem, entendo que poderia ser a ten-tativa de fraude das empresas, talvez ao enxergarem a mediação pré-processual como uma porta aberta à lide simulada e ao deferimento pelo judiciário de quitação geral de contratos laborais. Também a ideia de que o judiciário passaria a ser um mero órgão ho-mologador de rescisão.

Todavia, ainda que esta seja uma preocupação louvá-vel, entendo que este risco existe para qualquer tipo de processo laboral, sendo que é exatamente a neces-sidade de homologação pelo juiz de todos os acordos oriundos da mediação que pode afastar este receio inicial. O novo CPC prestigia e destaca a conciliação em seu art. 334, o qual prevê a necessidade de desig-nação de audiência de tentativa de conciliação ou me-diação pelo juiz da causa, logo no início do processo, antes de recebida a contestação. Por sua vez, na seara laboral, a conciliação não é apenas uma norma tra-

balhista (art. 764 da CLT), porém, mais do que isto, é um princípio que norteia toda a construção da CLT e a exegese a ser dada às normas laborais, o que acarreta a conclusão de que, a conciliação pode existir em qualquer fase do processo.

Assim, cotejando as ideias acima destacadas, entendo que a exegese a ser conferida à Instrução Normativa 39 do C. TST, a qual informa que o aludido art. 334 do NCPD não seria aplicável ao processo do trabalho, é a de que a instrução afastou a incidência do artigo em tela apenas para que o juiz do trabalho não ficasse obrigado à marcação da audiência de conciliação in-icial, nada obstando, todavia, que facultativamente o magistrado marcasse referida audiência, caso julgasse produtivo. Destarte, entendo que não há vedação ao juiz em marcar a audiência em comento, ainda que pré-processual, devendo apenas haver reforço no es-clarecimento às partes quanto à quitação, para que as fraudes sejam evitadas [...].

Quais seriam as vantagens de se aceitar a mediação pré-processual nos dissídios individuais? Numa análise superficial, como destacado com propriedade pela Colega Vanessa, parece que a celeridade para realizar a primeira sessão seria a maior vantagem e as partes não teriam que ter a preocupação de realizar peças formais (inicial e defesa). Haveria

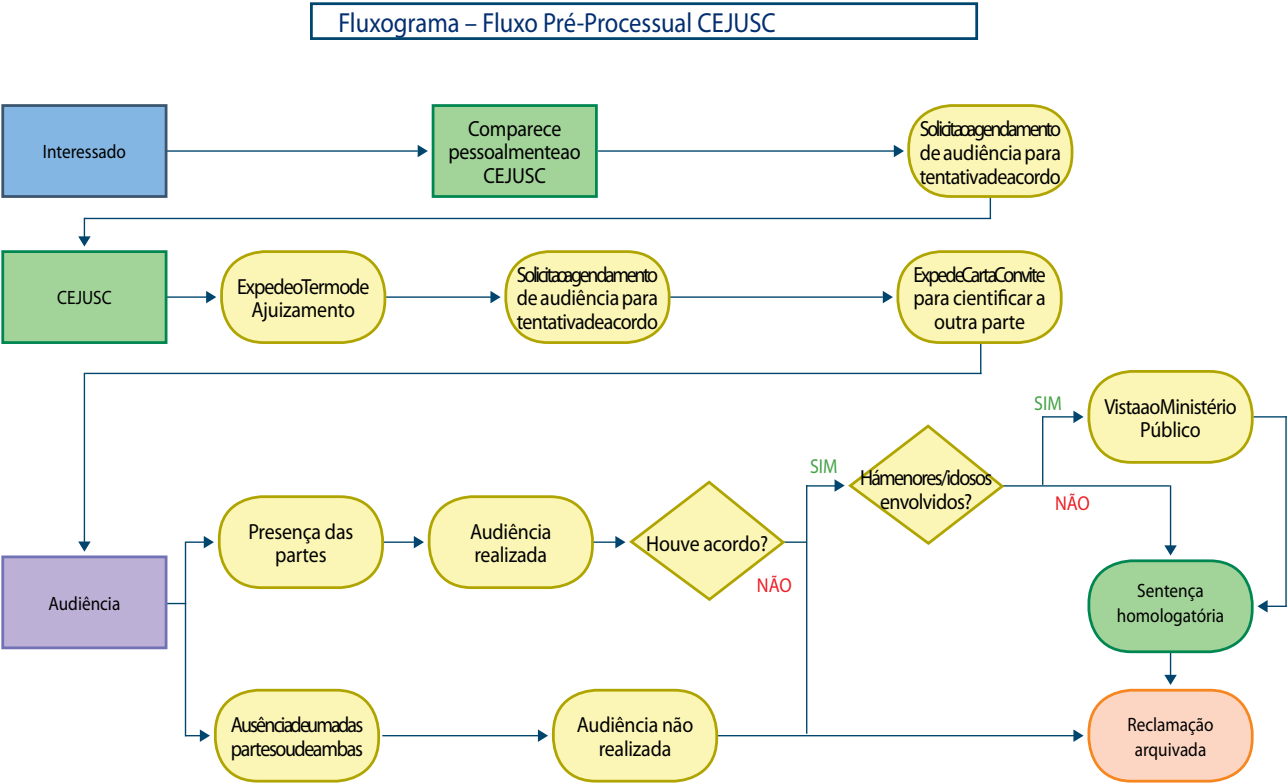
um atendimento mais acolhedor e com estímulo ao diálogo para alcançar a pacificação social.

Desvantagens existem e são recorrentes os temores de que o instituto seja desvirtuado e o Juiz do Trabalho transformado em mero homologador de acordos simulados. E talvez estejamos permitindo a abertura de uma porta que há muito cerramos, com a traumática experiência das Comissões de Conciliações Prévias.

Há também o risco de não darmos conta dessa demanda, pois tais sessões seriam necessariamente acompanhadas pelo Judiciário. Na nossa modalidade de mediação nos CICs não aceitamos terceiros voluntários, então poderíamos não ter mediadores suficientes para uma procura maior.

Esses são alguns dos principais problemas relacionados à implantação plena da mediação pré-processual na Justiça do Trabalho. É preciso pensar sobre eles com a finalidade de elaborar soluções práticas. Entretanto, as dificuldades não devem ofuscar o esforço de consolidar o instituto da mediação em nosso contexto, algo que se mostra mais relevante neste momento.

Essa parte do artigo fica para conhecimento das práticas de sucesso para a realidade da Justiça Comum. Apenas para conhecimento apresento o fluxograma do pré-processual nesse mesmo cenário.



Segundo o **Conselheiro Emmanoel Campelo, do Conselho Nacional de Justiça**, que proferiu a palestra de abertura no Curso de Formação de Mediadores da Justiça do Trabalho na EJUD 15 no dia 11/4/16, em 1988 havia 350.000 processos na Justiça Brasileira, mas após a promulgação da Constituição Federal houve uma explosão de litigiosidade, o que elevou esse número a 105 milhões de processos em 28 anos. O seguinte panorama foi apresentado pelo expositor: o número de processos continua aumentando; a população tem crescente confiança no Poder Judiciário; a Justiça não foi capaz de conter toda essa demanda; com isso há uma insatisfação do jurisdicionado porque o processo demora para ser resolvido; o custo médio de cada processo por ano é de R\$ 1.500,00; pesquisas indicam que existe uma demanda reprimida de 30%, a qual resultaria em 150 milhões de processos. Ainda nas palavras do referido Conselheiro do CNJ, o Poder Judiciário precisa proporcionar maior satisfação do usuário do sistema judicial, pois o paradigma atual é caro, ineficiente e insustentável. Conhecemos a realidade no TRT-15, em que mais de 70% das sentenças proferidas são descumpridas na fase de execução. Por outro lado, estudos elaborados pelo CNJ durante a Semana de Conciliação demonstram que 95% das pessoas que celebraram acordos ficaram satisfeitas. Ora, frente a esses dados fica claro que a Justiça Social almejada está mais próxima da mediação/conciliação do que das sentenças judiciais. Tomo a liberdade de fazer essa transcrição, muito bem enfatizada pela Colega Gislene, responsável pelo CIC de São José dos Campos em texto formulado em resposta às questões proposta no Curso de Formação de Mediadores.

Finalizo com algumas considerações para reflexão. Jamais será possível estabelecer um consenso com relação ao tema, mas podem existir soluções que permitam àqueles que acreditam na Conciliação, como forma mais eficiente para a resolução de conflitos e a pacificação social, a continuidade de suas práticas. Para quem ainda não simpatiza com a ideia, não seria obrigatório praticá-la, assim como acontece nas Justças Comum e Federal, e como democraticamente **preconiza a nossa Resolução Administrativa**, que pode servir de modelo para esse caminho de equilíbrio. Convido os Colegas a passarem um dia nos Centros Integrados de Conciliação, para avaliarem pessoalmente as nossas sessões de mediação ou mesmo conversarem com os servidores que foram capacitados pela Escola Judicial, para darem seu testemunho sobre as experiências com a mediação. Convido também os colegas a visitarem as páginas do FaceBook – CIC1-Campinas – Ana Cláudia Torres Vianna, onde são colacionados diversos materiais sobre a mediação no Brasil e no exterior.



### Referências bibliográficas

NEIVA, Rogério Pinheiro. A Diferença Entre a Conciliação e a Mediação no Processo do Trabalho. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-mai-01/diferenca-entre-conciliacao-mediacao-processo-trabalho#author>. Acesso: 16 de maio de 2016.  
Material produzido no Curso de Formação de Mediadores pelo Colegas Alessandro Tristão, Gislene Aparecida Sanches, Vanessa Maria Sampaio Villanova Matos, Daniela Renata Rezende Ferreira Borges e Renato Sant'Anna.

